

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lain seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan manfaat jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penyangga utama instansi untuk menggerakkan roda suatu organisasi dalam usaha mewujudkan misi dan visi instansi.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar sesuai dengan Peraturan Kementrian ESDM No. 18.

Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat

dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam GBHN Tahun 1999-2004 : Perwujudan Aparatur Negara yang berfungsi melayani, profesional, berdaya guna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Melihat kebijakan seperti itu, kehadiran pegawai menjadi sangat penting, Karena pegawai merupakan ujung tombak sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga prestasi kerjanya pun optimal.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di instansi dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh penilaian prestasi kerja pegawai maupun kepuasan kerja. Semua akan menunjukan

sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari penekanannya pada pengukuran tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan prestasi kerja perusahaan. Faktor prestasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga pemerintah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 untuk menyelenggarakan pemilihan umum secara nasional dan lokal diamanatkan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) Kementrian atau Lembaga sebagai acuan tahunannya, dengan tetap berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). KPU Provinsi Jawa Barat sebagai satuan kerja (Satker) dari KPU tidak lepas dari ketentuan untuk menyusun Renstra Satker.

Berbagai tantangan dan permasalahan baik yang datang dari internal maupun eksternal lembaga timbul seiring dengan perubahan dinamika kehidupan politik, ekonomi, sosial dan budaya masyarakat. Jawaban strategis dari berbagai tantangan dan permasalahan tersebut adalah melalui sebuah perencanaan strategis

lembaga yang mampu memetakan potensi dan permasalahan yang ada untuk kemudian melihat perubahan lingkungan strategis lembaga dan akhirnya menetapkan apa yang hendak dicapai oleh lembaga dalam kurun waktu 5 tahun.

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat atau yang lebih dikenal oleh masyarakat sebagai KPU JABAR kantor cabang instansi pemerintah bergerak di bidang pemilihan umum atau biasa disebut sebagai pemilu yang terletak di Jl.Garut No.11 Bandung (40559). KPU Jabar bertugas mengelola hasil pemungutan suara yang dilakukan oleh masyarakat sekitar daerah pemilihan umum atau pemilu tersebut sesuai dengan jabatan yang diinginkan oleh para calon legislatif atau biasa yang disebut dengan caleg.

Salah satunya yaitu Pemilihan Kepala Daerah secara langsung atau sering disebut dengan Pilkada. Pilkada merupakan penjabaran ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen keempat yang menyatakan bahwa Gubernur, Walikota dan Bupati masing-masing adalah sebagai kepala pemerintah daerah Provinsi, Kota dan Kabupaten dipilih secara demokratis. Cara Demokratis itu diterjemahkan dengan pemberian ruang gerak kepada rakyat pemilih untuk menjadi penentu kandidat yang bakal memimpin daerahnya, dan kepala daerah harus dipilih secara langsung.

Prestasi kerja di KPU Provinsi Jawa Barat sangat penting, karena prestasi yang diraih oleh pegawai sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga pimpinan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai pada

khususnya dan pada organisasi umumnya, selain itu prestasi kerja juga sangat penting bagi pegawai untuk jenjang karir kedepannya.

Berikut merupakan salah satu penilaian capaian prestasi kerja pegawai KPU Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1
Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS (Jan 2015-Des 2015)

No	Kegiatan Tugas Tambahan	Target			Realisasi			Peng hitungan	Nilai Capaian SKP
		Kuant/ Outp	Kual/ Mutu	Wkt	Kuant/ Outp	Kual/ Mutu	Wkt		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Menyiapkan bahan2 peserta pemilu	1 dok	100	12bln	1 dok	75	12bln	245	80,00
2	Mengolah bahan2 admn keuangan	2 dok	100	12bln	1 dok	72	12bln	235	79,00
3	Menghimpun dan mempelajari peraturan UU	1 dok	100	12bln	1 dok	80	12bln	256	85,33
4	Mengintervasi dan mengkaji masalah pemilu	5 dok	100	12bln	2 dok	68	12bln	225	75,50
5	Menghimpun dan menjilid bahan pemilu	12 dok	100	12bln	9 dok	80	12bln	231	77,00
6	Mengolah dan mencatat surat masuk dan keluar	12 dok	100	12bln	6 dok	80	12bln	206	68,67
Nilai Capaian SKP									77,58

Sumber : Data Sekunder KPU Provinsi Jawa Barat

Keterangan :

- a. 91 – ke atas : sangat baik
- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 – 60 : kurang
- e. 50 kebawah : buruk

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai KPU Provinsi Jawa Barat di bidang Sumber Daya Manusia tahun 2015 dilihat dari gambar tersebut menunjukan bahwa nilai capaian SKP terhitung 77,58 tetapi pegawai masih belum dapat memberikan hasil

yang maksimal dan pegawai juga menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa target yang harus dicapai seharusnya 100, sedangkan yang terealisasi 75. Pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas hampir mencapai target yang telah ditentukan. Berikut ini tabel 1.2 penilaian catatan perilaku PNS salah satu pegawai di Bidang Sumber Daya Manusia :

Tabel 1.2
Penilaian Catatan Perilaku PNS di KPU Provinsi Jawa Barat

No.	Uraian	2014	2015
		Angka	Angka
1.	Orientasi Pelayanan	79,00	77,00
2.	Integritas	79,00	77,00
3.	Komitmen	79,00	77,00
4.	Disiplin	78,60	76,00
5.	Kerjasama	78,40	76,00
6.	Kepemimpinan	82,00	78,00
	Jumlah	476	461
	Nilai rata-rata	79,33	76,83

Sumber : Data Sekunder KPU Provinsi Jawa Barat

Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2015 adalah 76,83 sedangkan penilaian perilaku kerja tahun 2015 menghasilkan rata-rata 76,83 yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2014 dengan rata-rata 79,33. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja ini pegawai harus lebih meningkatkan kembali SKP sesuai target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Banyak faktor yang bisa meningkatkan prestasi kerja, pada saat dilakukan wawancara dan survei pendahuluan responden ditanyakan tentang 8 variabel yang mungkin bisa meningkatkan prestasi kerja. Berikut ini survei pendahuluan yang

paling penting atau sangat penting terhadap prestasi kerja pegawai yang disebarkan kepada 20 pegawai KPU Provinsi Jawa Barat di halaman berikutnya :

Tabel 1.3
Hasil Survei Pendahuluan Variabel yang dapat Meningkatkan Prestasi Kerja

No.	Variabel	SP (5)		P (4)		KP (3)		TP (2)		JML Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	
1.	Disiplin Kerja	3	15	54	216	1	3	2	4	238
2.	Penilaian Prestasi Kerja	6	30	53	212	1	3	0	0	245
3.	Budaya Organisasi	2	10	52	208	6	18	0	0	236
4.	Kompetensi	2	10	53	212	4	12	1	2	236
5.	Motivasi	3	15	49	196	7	21	1	2	234
6.	Pelatihan Kerja	1	5	53	212	5	15	1	2	234
7.	Lingkungan Kerja	4	20	52	208	3	9	1	2	239
8.	Kepuasan Kerja	4	20	52	208	3	9	1	2	239

Sumber : Hasil kuesioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa variabel yang menurut responden paling penting atau sangat penting adalah penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja, yang dimana menurut 6 responden mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting dan menurut 4 responden mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting. Sehingga penulis memilih untuk menggali lebih dalam lagi tentang apa yang menjadi permasalahan penting di variabel tersebut.

Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tidak langsung. Disamping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Pada Peraturan Pemerintahan No. 46 Tahun 2011 pasal 3 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu

proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kerja pegawai selanjutnya disingkat SKP, yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai.

Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja kepada pegawai instansi dapat mengetahui apa yang meningkat serta apa yang menurun dari seorang pegawai. Nantinya dari penilaian prestasi kerja instansi akan memberikan tindakan yang sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja tersebut, baik berupa penghargaan atau pelatihan.

Penilaian prestasi kerja itu sendiri tentu harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh instansi tanpa keluar dari PP No 46 tahun 2011. Ketentuan-ketentuan itu dapat berupa keadilan, dapat dipercaya, tidak membedakan antar pegawai satu dengan yang lain dan ketentuan-ketentuan lainnya. Peran penilai ini harus berdasarkan dengan apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, bukan karena salah satu pegawai yang menjadi saudara kandungnya sehingga penilai memberikan nilai yang bagus. Agar tidak ada pegawai yang merasa dirugikan oleh hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut, diperlukanlah seorang penilai yang jujur ketika melakukan penilaian prestasi kerja dan penilai juga harus berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai bukan karena melihat hubungan baik atau tidaknya antara penilai maupun yang dinilai.

Di halaman berikutnya merupakan survei pendahuluan tentang penilaian prestasi kerja :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Survei Pendahuluan Penilaian Prestasi Kerja
di KPU Provinsi Jawa Barat

No.	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS(2)		STS(1)		Total	Rata2 Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Adil	10	50	45	180	4	1	2	2	0	2	244	4,06
2.	Objektif	2	10	12	48	4	1	2	2	1	0	73	3,65
3.	Transparan	2	10	14	56	1	3	6	6	0	0	75	3,75
4.	Konsisten	2	10	15	60	2	6	2	2	0	1	76	3,8
5.	Sensitif	2	10	15	60	1	3	0	0	2	0	75	3,75
												108,6	3.802
F = Frekuensi Jumlah Responden = 20 N = Jumlah Responden x Jumlah pernyataan Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil kuesioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan tabel 1.4 yang menunjukkan tanggapan pegawai mengenai penilaian prestasi kerja di KPU Provinsi Jawa Barat, responden masih memilih tidak sesuai dan sangat tidak sesuai dengan skor 3,65 di dimensi Objektif, ini membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja terdapat adanya masalah.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada beberapa pegawai di bidang sumber daya manusia mengenai hal terkait tersebut, bahwa pimpinan menilai tidak berdasarkan dengan fakta jadi pegawai berpendapat bahwa penilaian seperti mengada-ada dan tidak melihat masa lalu. Serta pegawai mengira jika penilai memiliki simpati yang lebih tinggi kepada pegawai senior, penilai selalu memberikan nilai yang baik dan tinggi kepada pegawai senior atau yang sudah tua meskipun dalam bekerja pegawai tersebut terbilang biasa-biasa saja. Sebaliknya kepada pegawai yang junior atau yang muda, penilai jarang memberikan nilai yang tinggi meskipun pegawai tersebut sehari-harinya bekerja sangat giat dan bagus. Sehingga penilaian prestasi kerja yang diharapkan sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada dirinya, akibatnya beberapa pegawai terkadang meragukan hasil dari penilaian tersebut.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:117) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Ketika tingkat kepuasan kerja yang diperoleh meningkat, sehingga nantinya keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dapat tercapai. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada titik tidak menyukainya, dan pegawai terkadang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi mulai dari pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

Menurut Cindi (2015) Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan prestasi kerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang diinginkan oleh para pegawai adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam instansi. Ketika kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi, hal tersebut akan membuat pegawai puas akan pekerjaannya. Jika kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya bagus, maka pegawai tersebut akan mencintai pekerjaannya dan selalu melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya tersebut. Menurut Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013:117) ada beberapa aspek-aspek yang perlu

diperhatikan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah turnover, absensi (tingkat kehadiran), umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Berikut Tabel 1.5 merupakan survei pendahuluan tentang indikator-indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Survei Pendahuluan Kepuasan Kerja
di KPU Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		Total	Rata2 Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Pekerjaan itu sendiri	1	5	17	68	2	6	0	0	79	3,95
2.	Gaji	7	35	6	24	2	6	5	10	75	3,75
3.	Promosi	1	5	14	56	4	12	1	2	75	3,75
4.	Supervisi	2	10	8	32	2	6	6	12	62	3,1
5.	Rekan Kerja	5	25	14	56	1	3	0	0	84	4,2
6.	Kondisi Kerja	2	10	17	68	1	3	0	0	81	4,05
										76	22,8
F = Frekuensi Jumlah Responden = 20 N = Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)											

Sumber : Hasil kuesioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan tabel 1.5 yang menunjukkan tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja di KPU Provinsi Jawa Barat, dapat diketahui jika yang menjadi permasalahan mengenai kepuasan kerja terdapat pada dimensi supervisi, dapat dilihat dari Rata-rata skor dengan nilai terendah 3,1. Sedangkan dimensi-dimensi yang lain Rata-rata skornya lebih dari 3,75, ini menunjukkan bahwa dimensi supervisi masih harus diperhatikan oleh pimpinan.

Hasil rekapitulasi absensi (tingkat kehadiran) yang berjumlah seluruhnya 42 orang pegawai di KPU Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.6 di halaman berikutnya :

Tabel 1.6
Rekapitulasi Absensi Pegawai Di
KPU Provinsi Jawa Barat

Bulan	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	5	2
Februari	1	0
Maret	0	0
April	0	1
Mei	2	0
Juni	2	0
Juli	4	2
Agustus	5	15
September	6	5
Oktober	4	0
November	10	10
Desember	15	4

Sumber : Data sekunder KPU Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai KPU Provinsi Jawa Barat terbilang cukup tinggi. Terlihat adanya peningkatan ketidakhadiran tanpa keterangan pada bulan Agustus dan November yang berarti ada beberapa pegawai yang tidak masuk lebih dari satu hari tanpa memberi keterangan apapun kepada pihak instansi.

Jika dilihat tingkat ketidakhadiran pegawai KPU Provinsi Jawa Barat yang terbilang tinggi maka tingkat kepuasan pegawai terbilang rendah. Pernyataan tersebut yang seperti diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:118) bahwa pegawai yang kurang puas (terhadap pekerjaannya) cenderung absensi (tingkat kehadirannya) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin banyak juga tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di bagian keuangan dan hasil yang didapat penulis mengenai kepuasan kerja yaitu karena kurangnya perhatian secara personal pada pegawainya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan pegawai dan kurangnya interaksi dengan atasan. Pegawai merasa jika atasannya kurang memberikan respon positif dan pengakuan atau pujian terhadap hasil kerja pegawainya dan dirasa terlalu cuek serta kurang rasa kepercayaan terhadap bawahannya. Ketika pegawai melakukan hal yang baik dan bagus dalam pekerjaannya, tidak adanya bentuk komentar positif ataupun pujian yang diutarakan oleh atasan. Bahkan, jika pegawai mendapatkan prestasi kerja yang baik atasan sama sekali tidak memberikan respon apapun mengenai hal tersebut. Atasan juga terkadang lebih mempercayai pegawai yang sedang magang atau mahasiswa yang sedang praktek kerja dibanding bawahannya sendiri.

Pujian serta rasa kepercayaan merupakan bentuk dorongan untuk para pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Ketika atasan memberi kepercayaan dan pujian kepada pegawainya itu menandakan bahwa atasan percaya jika bawahannya dapat bekerja dengan baik serta bangga dengan hasil kerjanya. Bentuk pengakuan seperti itulah yang diinginkan oleh pegawai, meskipun kecil, namun hal tersebut nantinya akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai. Setidaknya pegawai akan terus berusaha untuk menjaga kepercayaan

dan pujian itu agar tidak berubah menjadi kekecewaan dengan bekerja lebih baik lagi. Selama pujian yang diberikan tidak berlebihan dan memang pantas untuk diberikan, kenapa tidak atasan memberikan pujian kepada pegawainya walaupun hanya sebatas pemberi semangat saja.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, diduga adanya kekurangan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja. Maka hal itulah yang menjadi pertimbangan dan alasan penulis mengangkat masalah ini dan untuk mendapat kejelasan isu dan permasalahan secara empirik di lapangan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI JAWA BARAT”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Penilaian Prestasi Kerja

- a. Penilai yang terlalu bersimpati kepada pegawai senior
- b. Pegawai masih meragukan penilaian prestasi kerja yang diberikan atasan
- c. Penilai menilai tidak berdasarkan prestasi kerja pegawai

2. Kepuasan Kerja

- a. Kurangnya perhatian secara personal pada pegawainya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan pegawai
- b. Kurangnya interaksi dengan atasan
- c. Tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan masih terbilang tinggi

3. Prestasi Kerja Pegawai

- a. Nilai capaian SKP yang belum maksimal
- b. Penilaian perilaku PNS yang turun dari tahun sebelumnya
- c. Kualitas kerjanya masih kurang

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di KPU Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut :

- 1. Bagaimana penilaian prestasi kerja di KPU Provinsi Jawa Barat.
- 2. Bagaimana kepuasan kerja di KPU Provinsi Jawa Barat.
- 3. Bagaimana prestasi kerja pegawai di KPU Provinsi Jawa Barat.
- 4. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di KPU Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Penilaian prestasi kerja di KPU Provinsi Jawa Barat.
2. Kepuasan kerja di KPU Provinsi Jawa Barat.
3. Prestasi kerja pegawai di KPU Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di KPU Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis :
 - a. Mengetahui apa yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai
 - b. Menambah pemahaman penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja
 - c. Menambah pemahaman mengenai tujuan dan manfaat prestasi kerja
 - d. Mampu memberikan usulan perbaikan kepada instansi, yaitu KPU Provinsi Jawa Barat yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan

penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

3. Bagi Perusahaan / Instansi

- a. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja
- b. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi kerja

4. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan. Memperoleh masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.